



Universidad César Vallejo

## ESCUELA DE POSGRADO

### PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

#### **Gestión del talento humano y eficacia laboral en trabajadores de un centro de salud de Lima 2024**

#### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

#### **AUTORA:**

Vasquez Carhuamaca, Rocio del Pilar ([orcid.org/0009-0009-8939-1434](https://orcid.org/0009-0009-8939-1434))

#### **ASESORES:**

Mgtr. Orihuela Salazar, Jimmy Carlos ([orcid.org/0000-0001-5439-7785](https://orcid.org/0000-0001-5439-7785))

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián ([orcid.org/0000-0002-0099-7694](https://orcid.org/0000-0002-0099-7694))

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

## Declaratoria de autenticidad del asesor



### ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

#### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EFICACIA LABORAL EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD DE LIMA 2024", cuyo autor es VASQUEZ CARHUAMACA ROCIO DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS DNI: 25580673 ORCID: 0000-0001-5439-7785	Firmado electrónicamente por: JCORIHUELAO el 08-08-2024 20:44:42

Código documento Trilce: TRI - 0851132

## Declaratoria de originalidad del autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, VASQUEZ CARHUAMACA ROCIO DEL PILAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EFICACIA LABORAL EN TRABAJADORES DE UN CENTRO DE SALUD DE LIMA 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ROCIO DEL PILAR VASQUEZ CARHUAMACA <b>DNI:</b> 19944043 <b>ORCID:</b> 0009-0009-8939-1434	Firmado electrónicamente por: RVASQUEZ28 el 05- 08-2024 17:50:17

Código documento Trilce: TRI - 0851131

## **Dedicatoria**

Mi tesis que fue realizado con mucho esfuerzo y dedicación a mis queridos padres que son el amor de mi vida, gracias a ello me inculcaron la responsabilidad, puntualidad, trabajo a seguir adelante ante cualquier obstáculo. También lo dedico a mis queridos hermanos que son mis mejores amigos.

## **Agradecimiento**

A mis padres y hermanos que son el motor de mi vida, lleno de esperanza enseñanzas, por su profesionalismo, paciencia y confianza a mi asesor el Dr. Jimmy Orihuela Salazar, gracias totales.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del asesor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	10
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

## Índice de tablas

Tabla 1 Ficha técnica Variable 1	12
Tabla 2 Ficha técnica Variable 2	13
Tabla 1 Resultados variable Gestión de talento humano	15
Tabla 2 Resultados de la dimensión adquisición de talento	16
Tabla 3 Resultados de la dimensión desarrollo y capacitación	17
Tabla 4 Resultados de la dimensión retención de talento	18
Tabla 5 Resultados de la variable eficacia laboral	19
Tabla 6 Resultados de la dimensión desempeño laboral	21
Tabla 7 Resultados de la dimensión satisfacción laboral	22
Tabla 8 Resultados de la dimensión clima organizacional	23
Tabla 9 Tabla cruzada de la variable gestión de talento humano y eficacia laboral	24
Tabla 10 Tabla cruzada de la variable gestión de talento humano y desempeño laboral	25
Tabla 11 Tabla cruzada de la variable gestión de talento humano y satisfacción laboral	26
Tabla 12 Tabla cruzada de la variable gestión de talento humano y clima organizacional	27
Tabla 13 Prueba de normalidad	32
Tabla 14 Contrastación de hipótesis general	34
Tabla 15 Contrastación de hipótesis específica 1	35
Tabla 16 Contrastación de hipótesis específica 2	36
Tabla 17 Contrastación de hipótesis específica 3	37

## Resumen

El estudio presenta por objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en trabajadores de un Centro de Salud de Lima 2024. La metodología empleada fue tipo básico, enfoque cuantitativo, alcance correlacional de corte transversal; se incluyeron en el estudio a 80 trabajadores del centro de salud de Lima y se les aplicó una encuesta por elaboración propia en base a cada variable del estudio. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de Spearman de 0,446, indicando una correlación moderadamente positiva entre ambas variables, con un valor de significancia  $p = 0,001$ . Por lo tanto, la conclusión determinó una correlación moderada positiva entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en trabajadores de un Centro de Salud en Lima 2024.

**Palabras clave:** Gestión, talento, humano, eficacia, laboral.



## **Abstract**

The objective of the study is to determine the relationship between human talent management and work efficiency in workers at a Health Center in Lima 2024. The methodology used was basic type, quantitative approach, cross-sectional correlational scope; 80 workers from the Lima health center were included in the study and a self-developed survey was applied to them based on each study variable. The results show a Spearman evaluation coefficient of 0.446, indicating a moderately positive evaluation between both variables, with a significance value  $p = 0.001$ . Therefore, the conclusion calculates a moderate positive evaluation between human talent management and work effectiveness in workers of a Health Center in Lima 2024.

**Keywords:** Human, talent, management, work, effectiveness.

## I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud enfatiza al talento humano como todas aquellas personas que trabajan de manera remunerada con el propósito de optimizar la atención sanitaria y aumentar su calidad al usuario. Este personal es un recurso fundamental en cualquier institución de salud, y el logro de los objetivos se alcanza mediante una gestión óptima de este talento.<sup>(1)</sup>

El ser humano, aprende, piensa, comunica, desaparece ideas, siente, tiene emociones, requiere incentivos genera ideas, necesita motivación constante. Todo este acontecimiento complejo se necesita para desarrollar una entidad del Estado, en este caso un servicio de salud, dentro de un sistema social, extrayendo la combinación social de acción del talento humano, contribuyendo a la competitividad de una institución de salud con mucha eficacia operativa en el cumplimiento de los procesos, actividades y tareas requeridas en la organización por el personal médico, enfermeras/os, obstétricas, el personal administrativo y de servicios.<sup>(2)</sup>

En América Latina, el Banco Mundial señaló que, a pesar de los avances en el ámbito médico, la pandemia de COVID-19 ha revelado las carencias y obstáculos en su sistema de salud, especialmente en lo que respecta a la organización. Este sistema ha estado funcionando por debajo del promedio en términos de desarrollo económico, lo que constituye un problema muy grave debido al malgasto de presupuestos, el aumento de las deficiencias en el servicio y el perjuicio para la población.<sup>(3)</sup>

Los administrativos de los servicios sanitarios y de cuidado como un centros de salud, el elemento muy importante es el talento humano para lograr un provecho máximo de su productividad laboral, de su aporte de ese personal que está incorporado en la cadena de valor del servicio de salud constituye un importante recurso en cualquier organización empresarial o entidad estatal de salud y que los administradores o gerentes comprenden el aporte excelente de este recurso, a pesar de la tecnología de la información y comunicación de su organización la implementación, siempre el personal humano será indispensable y muchas veces el equipo humano no es tomado en cuenta por los líderes directivos y se desperdician estos valores. Entonces hay necesidad que, en los centros de salud, con la

concepción humanista de atención al usuario, para la atención de calidad al paciente.<sup>(4)</sup>

En los momentos actuales el valor del potencial humano se mide por su capacidad para garantizar la eficiencia en el funcionamiento de las instituciones. Por lo tanto, la organización del equipo humano es crucial para lograr los objetivos de las entidades. Las acciones humanas son indispensables en el entorno organizacional, y las organizaciones modernas alcanzan el éxito al integrar el equipo humano en los proyectos y servicios durante el proceso de modernización organizativa.<sup>(5)</sup>

Los investigadores de la gestión de salud no deben concentrarse en el producto de la eficacia y el beneficiario, sino con resultados más amplios motivando el interés por la gestión pública. También se puede observar que la gestión de salud no fue la excepción de estos hechos con base al fenómeno de epidemias diferenciada de la moderna sociedad, en que se centralizan los esfuerzos en la complejidad de sus consecuencias en el contacto de la población, integrando sus actividades con los proveedores y trabajadores de la entidad sanitaria.<sup>(6)</sup>

De acuerdo con el Ministerio de Salud del Perú, el nivel óptimo de eficacia laboral es necesario para prestar asistencia en salud, para brindar mejores trabajos, permitiendo efectuar excelentes desempeños en el área sanitaria, sea en el sector del Estado como particular a través de estrategias perfeccionados por estas entidades.<sup>(7)</sup>

Según ES SALUD, el profesional que presenta un bajo nivel de capacidad o presenta baja motivación en su puesto laboral, tiene repercusión en su actividad profesional. La Conferencia General de Trabajadores del Perú, aduce si un personal está en condiciones óptimas de sus responsabilidades de trabajo, estará en condiciones mejores para cumplir actividades y tareas, tan igual que todo el personal, así como los usuarios.

En efecto, en la localidad, algunos profesionales de salud tienen poca motivación, generado por factores internos como la conducta, actitud; los factores extrínsecos, la interacción interpersonal, entre compañeros de trabajo y los usuarios manifestando desmotivación que genera quejas de los usuarios, reclamos que se justifican y manifiestan niveles de estrés, cambiando su manera de ser y rendimiento laboral como consecuencia el trato deficiente al usuario.

De tal modo, el problema de investigación general es: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en trabajadores de un Centro de Salud de Lima 2024? Los problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores? 2. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores? 3. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en trabajadores?

La justificación en cuanto al aspecto teórico se basa en varios enfoques y teorías reconocidas como la de Peter Drucker y el de Stephen Robbins quienes explican cómo la adecuada gestión del personal puede influir significativamente en el rendimiento institucional y en la satisfacción laboral. En este sentido, la razón práctica es mejorar el desempeño a través de la mejora en la administración del personal, que incluirá actividades como charlas educativas, capacitaciones y talleres específicos. Además, la justificación metodológica se centra en un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas estructuradas para recopilar datos respecto a los ejes temáticos del estudio permitiendo un análisis estadístico de la asociación dentro de las prácticas de administración y los grados de desempeño y satisfacción laboral.

El objetivo general es: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en trabajadores de un Centro de Salud de Lima 2024. Y los objetivos específicos: 1. Identificar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores. 2. Describir la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores. 3. Identificar la relación entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en trabajadores.

Como hipótesis, se plantean: Hipótesis General: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la eficacia laboral en trabajadores de un Centro de Salud de Lima 2024. Hipótesis Específicas, 1: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores. 2: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores. 3: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en trabajadores.

Por otro lado, se presentan los antecedentes internacionales, pues Pomaranik y Kludacz 2023 que evaluaron la asociación en la calidad del manejo del personal y el bienestar laboral; el estudio fue de tipología básica, correlacional y se consideró una muestra de 206 profesionales médicos. Por último, se concluyó que las organizaciones sanitarias deberían mejorar su estrategia de gestión del talento para atender tanto las necesidades presentes como las futuras.<sup>(8)</sup>

Chelan et al. 2022, estudiaron la asociación entre la gestión del talento y la eficiencia, los mandos superiores e intermedios y los jefes de enfermería de centros educativos de salud. Se empleó un método básico, con una muestra de 197 individuos. Se demostró que hay una asociación lineal entre las variables.<sup>(9)</sup>

Dzimhiri y Molefi 2021, en su estudio examinaron los efectos de la gestión humana en el bienestar profesional del enfermero. Se utilizó un método de tipo descriptivo, cuantitativo y transversal; se incluyeron a 834 enfermeras, por lo tanto, se observó que existen obstáculos en la implementación de prácticas de gestión que resultan en una baja satisfacción laboral entre las enfermeras.<sup>(10)</sup>

Mamonte 2020 determinó la asociación sobre la gestión de los RRHH y competencias de trabajo. Se utilizó un enfoque metodológico básico de tipo cuantitativo y correlacional, que involucró a 49 profesionales del ámbito de la salud. Por último, se ha concluido que es necesario perpetuar la gestión del personal para fortalecer las capacidades laborales.<sup>(11)</sup>

Amameh & Muthuveloo 2020, investigaron el grado asociativo entre la gestión humana y la eficacia profesional; se investigó el entorno laboral de 274 enfermeras mediante una metodología correlacional de enfoque básico. Por lo tanto, los resultados del estudio demostraron que las organizaciones que gestionan eficazmente el personal humano benefician significativamente a sus trabajadores.<sup>(12)</sup>

A nivel nacional, Cisneros 2020 se preocupó por investigar la conexión entre el manejo del personal y el bienestar de los empleados. El método empleado fue básica, cuantitativa, correlacional y se consideró una muestra de 26 colaboradores del servicio. Se evidenció que el grado de gestión del equipo humano alcanzó el 59.69%, mientras que la satisfacción laboral se situó en el 46.2%.<sup>(13)</sup>

Alvarado 2021 se planteó especificar el vínculo entre la administración del equipo humano y el bienestar profesional enfermero; de tal modo, la metodología fue correlacional de corte transversal, y se incluyeron en el estudio a 132 enfermeras. Por último, se indicó una fuerte asociación entre las variables. Esto sugiere que una optimización aumenta la satisfacción laboral del personal. <sup>(14)</sup>

Guardales 2020, propuso investigar la relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un centro de salud. Metodología correlacional, cuantitativa, no experimental. Utilizó una muestra de 22 personas. La conclusión mostró una correlación positiva entre las dos variables. <sup>(15)</sup>

Carrasco 2020 especificó el nivel asociativo entre la gestión del personal y los resultados de la eficiencia profesional. La metodología fue básica, cuantitativa y se utilizó una muestra de 78 profesionales de la unidad sanitaria. El personal indicó que siempre se les permite participar en las reuniones de la organización en un 83%, y que existe compañerismo y respeto en un 68%. Por lo tanto, se confirmó que existe un vínculo positivo entre las variables. <sup>(16)</sup>

Yapu 2023, identificó la asociación entre la administración del recurso humano y la eficacia del profesional sanitario. Se empleó un método básico, correlacional, transversal, considerándose como participantes a 68 trabajadores. Finalmente, se demostró una asociación fuerte y significativa entre las variables, respaldada por significancia estadística. <sup>(17)</sup>

En cuanto a las diversas fuentes teóricas enfocadas a la gestión del equipo humano tenemos a la Teoría del Compromiso institucional de Meyer y Allen, quienes desarrollaron un modelo tridimensional del compromiso institucional, que abarca el compromiso afectivo, deseo de ser parte de la organización implica un compromiso continuo y necesario de pertenecer y compromiso normativo obligación de pertenecer<sup>(18)</sup>. La administración del capital humano se beneficia al entender y fomentar estos diferentes tipos de compromiso entre los empleados<sup>(19)</sup>. Así mismo, también la Teoría del Capital Humano de Becker, la cual propone que la dedicación a la educación y el crecimiento de las personas genera beneficios tanto para los individuos como para las organizaciones<sup>(20)</sup>; por ello, en el manejo de RR.HH, esta teoría apoya la relevancia del entrenamiento y el desarrollo continuo para potenciar

las destrezas y competencias de los colaboradores<sup>(21)</sup>. Estas teorías brindar una base firme para la puesta en marcha de tácticas de gestión del equipo humano, permitiendo a los gestores diseñar estrategias más efectivas para atraer, retener y desarrollar el talento dentro de sus organizaciones.

Así mismo, sobre la variable de la eficacia laboral, se centra en la teoría de la Expectativa de Vroom, la cual sostiene que el criterio motivacional de un individuo para realizar una tarea depende de la convicción de que el esfuerzo aplicado en ella resultará en un desempeño satisfactorio; además, se entiende que este desempeño exitoso llevará consigo recompensas atractivas<sup>(22)</sup>. También se considera la teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg quien Indica que hay factores motivacionales y de higiene que impactan en la satisfacción laboral. Por ejemplo, el reconocimiento y el crecimiento personal son factores que pueden aumentar la satisfacción y la eficacia en el trabajo, incrementan tanto la satisfacción como la eficiencia laboral. Por otro lado, los factores de higiene, como las condiciones laborales, solo previenen la insatisfacción, pero no necesariamente aumentan la satisfacción ni la eficacia. Por último la Teoría de la Fijación de Objetivos de Locke, la cual sostiene que establecer metas específicas y desafiantes puede motivar a las personas y mejorar su rendimiento, por ello, estos objetivos claros proporcionan una dirección clara y pueden aumentar la eficacia laboral<sup>(23)</sup>. Por lo tanto, estas teorías han sido fundamentales para comprender los diferentes aspectos que influyen en la eficacia laboral y han sido tema de investigación y práctica en diversos contextos organizacionales a lo largo del tiempo.

De tal modo, la gestión del capital humano según Peter Drucker citado por Pervaiz et al.<sup>(24)</sup>, enfatizó que es la importancia de tratar a los colaboradores como activos estratégicos de las organizaciones, por ello, la administración del capital humano implica utilizar plenamente las competencias y capacidades de los colaboradores es fundamental para cumplir las metas de la institución además de cultivar y mantener el talento dentro de la empresa<sup>(25)</sup>. Por ello, lo conceptualiza como la combinación de estrategias, políticas y prácticas diseñadas para identificar, atraer, desarrollar, retener y motivar a las personas con habilidades y potencial excepcionales dentro de una organización<sup>(26)</sup>. Por lo tanto, esta disciplina implica la aplicación de enfoques personalizados y sistemáticos para reclutar, desarrollar habilidades,

evaluar el desempeño, establecer compensaciones y promover el crecimiento profesional, asegurando así que la empresa cuente con el talento necesario para lograr sus objetivos y adaptarse a los cambios del entorno.

Las dimensiones según Peter Drucker pueden abordarse desde diversas perspectivas, las cuales son: adquisición de talento, desarrollo y capacitación, retención de talento y evaluación de desempeño<sup>(26)</sup>. La primera dimensión conjunto de actividades y procesos involucrados en la identificación, atracción, evaluación y selección de personas adecuadas para ocupar puestos en una organización<sup>(27)</sup>. Además, implica la evaluación efectiva de los candidatos para asegurar un ajuste adecuado con la cultura organizacional y los requisitos del puesto<sup>(28)</sup>.

La segunda dimensión, desarrollo y capacitación se refiere a los programas y actividades elaboradas con el fin de potenciar las destrezas, los conocimientos y habilidades de los colaboradores, ayudando a su crecimiento profesional y una contribución más eficaz hacia los objetivos de la empresa. Esta dimensión no se limita simplemente a proporcionar capacitación básica para los empleados, sino que implica un enfoque más holístico hacia el crecimiento profesional. Esto puede incluir el reconocimiento de las necesidades de formaciones individuales y organizativas, el diseño de programas de desarrollo personalizados, promoción de la educación continua y el fortalecimiento de habilidades interpersonales, así como técnicas específicas relacionadas con el trabajo<sup>(29)</sup>. Además, implica proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, como asignaciones de proyectos desafiantes, mentorías y programas de rotación.

Así mismo, la tercera dimensión retención de se hace alusión a políticas y procedimientos diseñadas para mantener a los colaboradores comprometidos, motivados y satisfechos en sus roles, reduciendo la rotación de personal y promoviendo la lealtad hacia la organización<sup>(30)</sup>. Esto puede incluir políticas de compensación y beneficios competitivos, programas de bienestar laboral, un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, posibilidades de progresar y crecer profesionalmente, junto con un liderazgo que produce resultados y una comunicación abierta y transparente<sup>(31)</sup>. Además, implica reconocer y recompensar el desempeño excepcional, así como proporcionar oportunidades de avance dentro de la organización.



Por último, la cuarta dimensión evaluación del desempeño consiste en establecer criterios claros para valorar el desempeño de los trabajadores, ofreciendo comentarios útiles y oportunidades de mejora, así como reconocimiento por el trabajo bien hecho<sup>(32)</sup>. Esto puede implicar la instauración de sistemas de evaluación 360 grados, donde se recopilan comentarios de diversas fuentes, la revisión periódica de objetivos y metas, además de identificar áreas de mejora y desarrollo<sup>(33)</sup>. Además, implica el reconocimiento y la recompensa del desempeño sobresaliente, así como la implementación de medidas correctivas cuando sea necesario para mejorar el rendimiento<sup>(34)</sup>. Estas dimensiones representan áreas clave que las empresas deben gestionar de manera efectiva para optimizar el capital humano y alcanzar el éxito organizacional.

De tal modo, en cuanto a la variable eficacia laboral, Stephen P. Robbins, lo conceptualiza como la capacidad de los colaboradores para cumplir los objetivos organizacionales efectiva y eficientemente<sup>(35)</sup>. En un entorno de atención médica, esto implica proporcionar atención de alta calidad a los pacientes y optimizar los resultados sanitarios y mejorar el uso de recursos<sup>(36)</sup>.

Con respecto a las dimensiones de la eficacia laboral se tiene al desempeño laboral, satisfacción laboral y el clima organizacional. Por lo tanto, el rendimiento laboral se refiere a la capacidad y a la conducta de cada empleado en el desempeño de sus responsabilidades, pues incluye habilidades técnicas, conocimientos específicos del trabajo, y la capacidad para trabajar bajo presión, que son cruciales en un entorno de salud<sup>(37)</sup>. Así mismo, Liu et al.<sup>(38)</sup> refiere que es la capacidad de cada trabajador para cumplir eficientemente con las labores y obligaciones asignadas dentro de su rol laboral.<sup>(39)</sup>

La segunda dimensión, satisfacción laboral cada trabajador se refiere al grado de contento, motivación y compromiso que los empleados experimentan en relación con su trabajo, por lo que afecta directamente la productividad y el rendimiento laboral<sup>(40)</sup>. Dentro de un establecimiento de salud, la satisfacción laboral es vital para mantener un equipo motivado, estable y comprometido con la atención de calidad y la continuidad del cuidado al paciente<sup>(41)</sup>. En un entorno de atención médica, la satisfacción en el trabajo influye en la motivación, el compromiso y la retención del

personal, lo que también impacta en la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes<sup>(42)</sup>.

En cuanto a la tercera dimensión clima organizacional, se refiere al ambiente general y las condiciones psicológicas y sociales en el lugar de trabajo<sup>(43)</sup>. Esto incluye las relaciones entre empleados y superiores, la cultura organizacional, las normas de comportamiento y las políticas institucionales<sup>(44)</sup>. Un ambiente organizacional favorable en un centro de salud fomenta la colaboración, la comunicación eficaz y la colaboración en equipo, lo cual, a su vez, eleva la calidad del cuidado proporcionado y la satisfacción tanto del personal como de los pacientes<sup>(45)</sup>.

## II. METODOLOGÍA

El tipo fue básico, ya que se enfocó en ampliar el conocimiento teórico sin necesariamente buscar una aplicación inmediata.<sup>(46)</sup>

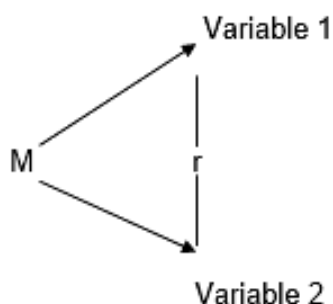
El enfoque fue cuantitativo ya que se distingue por recopilar y analizar la información en un aspecto numérico con la finalidad de obtener hallazgos precisos y objetivos.<sup>(47)</sup>

El alcance será correlacional ya que se dedica a analizar cómo se asocian dos o más variables, determinando la fuerza y dirección de su relación.<sup>(48)</sup>

Será de corte trasversal porque se caracteriza por recopilar datos de un grupo de individuos en un único momento en el tiempo.<sup>(49)</sup>

Figura 1.

Diseño de la investigación



Donde: M = Muestra de investigación; V<sub>1</sub> = gestión del talento humano; V<sub>2</sub> = eficacia laboral y r = relación.

Por consiguiente, la definición conceptual de según Peter Drucker, la administración del personal implica optimizar el perfil competitivo del profesional para conseguir los objetivos de la institución, así como promover el desarrollo y retener el talento dentro de la empresa. Las dimensiones son adquisición de talento, desarrollo y capacitación, retención de talento y evaluación de desempeño.<sup>(24)</sup>

Entonces, la definición conceptual de la eficacia laboral según Stephen P. Robbins, lo conceptualiza como la capacidad del personal para conseguir las metas de la

institución de manera eficaz y eficiente. Entonces, las dimensiones son desempeño laboral, satisfacción laboral y clima empresarial.<sup>(35)</sup>

Cabe indicar, que la tabla de operacionalización de variables se adjuntó en Anexo 1.

Por otro lado, la población hace referencia al total de individuos, objetos o eventos que comparten ciertas características particulares que son pertinentes para el análisis en curso; por lo tanto, la población delimitada es igual a 80 trabajadores de un centro sanitario de Lima.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores de ambos sexos que estén empleados actualmente en el centro de salud.
- Trabajadores de diferentes servicios
- Trabajadores nombrados y contratados con tres meses a 30 años de servicios.
- Trabajadores que estén dispuestos a colaborar de forma voluntaria en la investigación.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que estén en licencia médica o permiso prolongado durante el periodo de estudio.

La muestra se refiere a una parte representativa de una población más amplia seleccionada para estudio en investigación. En este caso, la muestra será de 80 trabajadores del centro de salud de Lima.

El muestreo será no probabilístico, aleatorio simple.

La técnica consiste en recopilar datos directamente de los individuos a través de un grupo de interrogantes formuladas con el fin de adquirir datos específicos sobre sus opiniones, comportamientos, características o experiencias<sup>(49)</sup>; por lo tanto, se desarrollará será la encuesta, debido a que se considera el método más efectivo y confiable para recopilar información de la muestra seleccionada. Con respecto al instrumento, se aplicaron dos cuestionarios para cada variable.

A continuación, el detalle de cada una de ellas

Tabla 1.

Ficha técnica Variable 1

<b>Autor(a)</b>	Vásquez Carhuamaca, Rocío del Pilar	
<b>Variable a medir</b>	Gestión del talento humano	
<b>Administración</b>	Individual	
<b>Dimensiones</b>	Adquisición de talento	
	Desarrollo y capacitación	
	Retención de talento	
	Evaluación de desempeño	
<b>Duración</b>	10 - 15 min	
<b>Sujetos de aplicación</b>	Trabajadores de un Centro de Salud de Lima	
<b>Número de ítems del instrumento</b>	12	
<b>Descripción de la escala</b>	<p>Likert.</p> <p>1 = <u>Totalmente</u> en desacuerdo</p> <p>2 = En desacuerdo</p> <p>3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4 = De acuerdo</p> <p>5 = <u>Totalmente</u> de acuerdo</p>	
<b>Baremos</b>	<b>Bueno</b>	45 – 60 pts.
	<b>Regular</b>	29 – 44 pts.
	<b>Malo</b>	12 – 28 pts.
Validación del contenido		
<b>Método para Consistencia interna</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	
<b>Valor de consistencia interna</b>	<b>0,716</b>	

Tabla 2.

Ficha técnica Variable 2

<b>Autor(a)</b>	Vásquez Carhuamaca, Rocío del Pilar	
<b>Variable a medir</b>	Eficacia laboral	
<b>Administración</b>	Individual	
<b>Dimensiones</b>	Desempeño laboral	
	Satisfacción laboral	
	Clima organizacional	
<b>Duración</b>	10 - 15 min	
<b>Sujetos de aplicación</b>	Trabajadores de un Centro de Salud de Lima	
<b>Número de ítems del instrumento</b>	15	
<b>Descripción de la escala</b>	Likert. 1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni <u>en</u> desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo	
<b>Baremos</b>	<b>Bueno</b>	15 – 35 pts.
	<b>Regular</b>	36 – 55 pts.
	<b>Malo</b>	56 – 75 pts.
Validación del contenido		
<b>Método para Consistencia interna</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	
<b>Valor de consistencia interna</b>	<b>0,776</b>	

La validez se basará en tres expertos, quienes evaluarán los instrumentos considerando los juicios de coherencia, claridad y pertinencia, considerándose como fundamento para hallar el coeficiente de validez de Ayken.

La confiabilidad se obtendrá gracias a la aplicación del coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, el cual debe exceder 0.70 en cada instrumento para ser aceptado como válido.

Las técnicas de análisis de datos, se desarrolló de forma cuantitativa, siguiendo un orden específico antes de ser sometido al análisis estadístico utilizando SPSS v26. Asimismo, se utilizó la estadística inferencial engloba un conjunto de métodos empleados para realizar inferencias sobre un grupo de individuos obtenido de una muestra tomada de la misma población.

Los principios éticos que regirán este estudio incluirán la integridad científica, asegurando el respeto por los derechos de autor mediante la precisa citación de referencias según la normativa internacional Vancouver. Además, los instrumentos de medición serán aplicados a la muestra únicamente con el consentimiento informado de la unidad de análisis. En cuanto a la beneficencia, se garantizará que, al finalizar la investigación, se divulguen los resultados a los participantes. Se cumplirá con el principio de no maleficencia al informar a la muestra que su participación no implica riesgos personales o grupales. El principio de justicia se sustentará en el anonimato de las respuestas del cuestionario, las cuales estarán resguardadas por el equipo de investigación, y en la participación voluntaria, respetando así la decisión personal de cada individuo de participar o no en el llenado del cuestionario.

### III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

**Tabla 3**

**Resultados V1 gestión de talento humano**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bueno	23	28,7%
Regular	50	62,5%
Malo	7	8,8%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

#### **Interpretación:**

Se muestra el nivel de gestión humana, donde el índice más alto es el regular, con un 62,5%. Por otro lado, el 28,7% de los encuestados indicaron tener un buen nivel de administración del talento humano, mientras que solo el 8,8% indica contar con un nivel deficiente de gestión. Estos resultados permiten intuir que, si bien un número considerable también la valora como buena, lo cual es positivo, pero se debe prestar atención al pequeño porcentaje que la considera mala para hacer los ajustes necesarios y mejorar la satisfacción general.



**Tabla 4**

**Resultados de la dimensión adquisición de talento.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	21	26,3%
	Regular	40	50,0%
	Malo	19	23,8%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

**Interpretación:**

Se observa que en relación con la dimensión adquisición de talento, el nivel más alto presentado en la organización es el nivel regular con un 50%, lo que indica que la mitad de los entrevistados tienen esta perspectiva, así mismo, el 26,3% menciona que la adquisición de talento está en un buen nivel, esto es comparado con el 23,8% el cual menciona que la adquisición de talento es mala. Estos resultados sugieren que hay áreas importantes de mejora en el proceso de adquisición de talento. Sin embargo, un cuarto de los encuestados la valora como buena, lo cual es positivo y puede servir de base para mejorar y optimizar este proceso.

**Tabla 5**

**Resultados de la dimensión desarrollo y capacitación**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bueno	29	36,3%
Regular	38	47,5%
Malo	13	16,3%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

**Interpretación:**

Según lo presentado se puede deducir que en relación con el desarrollo y capacitación, el 47% de los participantes declara que es de nivel regular, el 36,3% afirman que es buena y solo el 16,3% declara que el desarrollo y capacitación son malas.

**Tabla 6**

**Resultados de la dimensión retención de talento**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bueno	19	23,8%
Regular	43	53,8%
Malo	18	22,5%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

**Interpretación:**

En la tabla 6, se observan que el 23,8% menciona que la retención de talento es buena en la organización, esto es comparado con el 53.8% de los entrevistados que afirman que es regular, finalmente se afirma que la retención de talentos es mala en un 22,5%.

**Tabla 7**

**Resultados de la dimensión evaluación de desempeño**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bueno	32	40%
Regular	40	50%
Malo	8	10%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

**Interpretación:**

Se deduce que en su mayoría del personal entrevistado menciona que la evaluación de desempeño es de nivel regular en un 50%, por otro lado, el 40% menciona percibir un buen nivel de evaluación y solo el 8% menciona que presentan un mal nivel en la evaluación de desempeño.

**Tabla 8**

**Resultados de la variable eficacia laboral**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bueno	45	56,3%
Regular	33	41,3%
Malo	2	2,5%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

**Interpretación:**

En la tabla 8, la cual menciona los niveles de la variable eficiencia laboral, el 56,3% afirma que el nivel de eficiencia es bueno, así mismo, el 41,3% indica que es regular y solo el 2,5% menciona que es mala la eficiencia laboral.

**Tabla 9**

**Resultados de la dimensión desempeño laboral**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bueno	73	91,3%
Regular	6	7,5%
Malo	1	1,3%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

**Interpretación:**

En la tabla 9, se deduce el nivel en que se encuentra la dimensión desempeño laboral. Los entrevistados mencionan que en un 91,3% el nivel de desempeño profesional es bueno, el 7,5% indica que es de nivel regular mientras solo el 1,3% menciona que es malo.

**Tabla 10**

**Resultados de la dimensión satisfacción laboral**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bueno	34	42,5%
Regular	38	47,5%
Malo	8	10,0%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

**Interpretación:**

En la tabla 10, con relación a la dimensión satisfacción laboral, el 47,5% del total de los participantes mencionan que la satisfacción es de nivel regular, el 42,5% menciona que es buena la satisfacción y solo el 10% menciona que es mala.

**Tabla 11**

**Resultados de la dimensión clima organizacional**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bueno	31	38,8%
Regular	38	47,5%
Malo	11	13,8%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100,0%</b>

**Interpretación:**

En la tabla 11, se presentan los hallazgos sobre el clima institucional, en referencia a esta dimensión los entrevistados indican que en su mayoría el nivel de clima organización es regular en un 47,5%, esto seguido de los que indica que es bueno en un 38,8% y solo el 13,8% afirma que el clima profesional es malo.



**Tabla 12**

**Tabla cruzada de la variable gestión de talento humano y eficacia laboral**

		Eficacia laboral			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Gestión de talento humano	Bueno	20	3	0	23
		25%	3.8%	0	28.8%
	Regular	24	25	1	50
		30%	31.3%	1.3%	62.6%
	Malo	1	5	1	7
		1.3%	6.3%	1.3%	8.9%
<b>Total</b>		<b>45</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>80</b>
		<b>56.3%</b>	<b>41.4%</b>	<b>2.6%</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

En la tabla 12, se puede deducir que en lo que respecta a la gestión del talento humano y eficacia laboral, cuando la gestión de talento humano es buena la eficacia labora es buena en un 25% y en un 3,8% es regular. Por otro lado, mencionan que mientras la gestión de talento es regular en un 30%, la eficacia labora será buena, el 31.3% menciona que la eficacia labora era regular y el 1.3% menciona que será mala. Finalmente, si la gestión labora es mala, el 1.3% menciona que la eficacia era buena, el 6.3% menciona que será regular y el 1.3% menciona que es mala la eficacia laboral.

**Tabla 13**

**Tabla cruzada de la variable gestión de talento humano y adquisición de talento**

		Adquisición de talento			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Gestión de talento humano	Bueno	16 20%	7 8.75%	0 0%	23 28.8%
	Regular	5 6.25%	32 40%	13 16.25%	50 62.6%
	Malo	0 0%	1 1.25%	6 7.5%	7 8.9%
Total		<b>21</b> <b>26%</b>	<b>40</b> <b>50%</b>	<b>19</b> <b>24%</b>	<b>80</b> <b>100%</b>

**Interpretación:**

En la tabla 13, se determina que cuando la gestión de talento humano es buena la adquisición de talento también lo será en un 20% y 8.7% menciona que es regular. En esta misma línea, cuando la gestión de talento es regular, la adquisición de talento es buena en un 6.25%, será regular también en un 40% y mala en un 16.25% y finalmente cuando la gestión de talento es mala, el 1.25% menciona que la adquisición de talento es regular y el 7.5% menciona que es mala.

**Tabla 14**

**Tabla cruzada de la variable gestión de talento humano y satisfacción laboral**

		Satisfacción laboral			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Gestión de talento humano	Bueno	16 20%	7 8.8%	0	23 28.8%
	Regular	17 21.3%	29 36.3%	4 5%	50 62.6%
	Malo	1 1.3%	2 2.5%	4 5%	7 8.8%
Total		<b>34</b> <b>42.5%</b>	<b>38</b> <b>47.5%</b>	<b>8</b> <b>10%</b>	<b>80</b> <b>100%</b>

**Interpretación:**

Según lo presentado se puede intuir que cuando la gestión de talento es buena en un 20% la satisfacción labora también lo es, en un 8.8% mencionan que es regular. Por otro lado, cuando la gestión de talento es de nivel regular, la satisfacción es buena en un 21.3%, el 36.3% demuestra que la satisfacción laboral también es regular y solo el 5% menciona que el nivel es malo. Por lo tanto, el 1.3% menciona que la gestión es mala pero la satisfacción labora es buena, el 2.5% menciona que es regular y el 5% menciona que será mala.

**Tabla 15.**

**Tabla cruzada de la variable gestión de talento humano y desarrollo y capacidad**

		Desarrollo y capacidad			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Gestión de talento humano	Bueno	20	3	0	23
		25%	3.75%	0%	28.8%
	Regular	9	33	8	50
		11.25%	41.25%	10%	62.6%
	Malo	0	2	5	7
		0%	2.5%	6.25%	8.8%
Total		29	38	13	80
		36%	48%	16%	100%

**Interpretación:**

En la tabla 15, se puede determinar que la gestión de talento humano y desarrollo y capacidad es buena en un 25% y regular en un 3.75%. Cuando la gestión de talento es regular el desarrollo y capacidad son buenos en un 11.25%, el 41.25% menciona que es regular y en un 10% menciona que es malo el desarrollo y capacidad. Finalmente, cuando la gestión es mala, el desarrollo y capacidad es regular en un 2.5% y mala en un 6.25%.

**Tabla 16**

**Tabla cruzada de la variable gestión de talento humano y retención de talento**

		Retención de talento			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Gestión de talento humano	Bueno	13	10	0	23
		16.25%	12.5%	0%	28.8%
	Regular	6	33	11	50
		7.5%	41.25%	13.75%	62.6%
	Malo	6	0	7	7
		0%	0%	8.75%	8.8%
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>80</b>
		<b>24%</b>	<b>54%</b>	<b>23%</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

En la tabla 16, se demuestra que cuando el nivel de la gestión de talento es bueno, la retención de talento también lo será en un 16.25% y el 12.5% de los participantes afirman que es de nivel regular. Cuando la gestión de talento es regular, el 7.5% menciona que la retención de talento es buena, el 41.25% menciona que también la retención es regular y el 13.75% menciona que es mala. Por ello, cuando la gestión de talento es mala en un 6% la retención de talento buena y el 8.75% menciona que es mala.

**Tabla 17**

**Tabla cruzada de la variable gestión de talento humano y evaluación de desempeño**

		Evaluación de desempeño			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Gestión de talento humano	Bueno	20	3	0	23
		25%	3.75%	0%	28.8%
	Regular	12	34	4	50
		15%	42.5%	5%	62.6%
	Malo	0	3	4	7
		0%	3.75%	5%	8.8%
Total		<b>32</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>80</b>
		<b>40%</b>	<b>50%</b>	<b>10%</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

En la tabla 17, se deduce que la gestión de talento humano es buena en un 25%, la evaluación de desempeño también lo es, mientras que el 3.75% menciona que la evaluación es regular. Por otro lado, con relación al nivel regular, el 15% menciona que la gestión es regular y la evaluación es buena, el 42.5% menciona que la evaluación es regular y el 5% menciona que es mala. Por ello, los entrevistados mencionan que cuando la gestión es mala, la evaluación de desempeño es regular en un 3.75% y mala en un 5%.

**Tabla 18**

**Tabla cruzada de la variable eficacia y desempeño laboral**

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Eficacia laboral	Bueno	43	2	0	45
		53.75%	2.5%	0%	56.25%
	Regular	30	3	0	33
		37.5%	3.75%	0%	41.25%
	Malo	0	1	1	2
		0%	1.25%	1.25%	2.5%
<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>80</b>
		<b>91%</b>	<b>8%</b>	<b>1%</b>	<b>100%</b>

**Interpretación:**

En la tabla 18, en función a la variable eficacia labora y su dimensión desempeño laboral, se determina que cuando la eficiencia labora es buena, el desempeño laboral también lo será en un 53.75% y será regular en un 2.5%. Por otro lado, cuando la eficacia es regular, el 37.5% de los entrevistados menciona que el desempeño labora es bueno y el 3.75% menciona que es regular el desempeño. Finalmente, cuando la eficacia laboral es mala, el desempeño laboral es regular y mala en un 1.25%.

**Tabla 19**

**Tabla cruzada de la variable eficacia labora y satisfacción laboral**

		Satisfacción laboral			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Eficacia laboral	Bueno	31	14	0	45
		38.75%	17.5%	0%	56.25%
	Regular	3	24	6	33
		3.75%	30%	7.5%	33.75%
	Malo	0	0	2	2
		0%	0%	2.5%	2.5%
Total		34	38	8	80
		43%	48%	10%	100%

**Interpretación:**

En la tabla 19, se deduce que según la eficacia laboral y la dimensión satisfacción labora, cuando la eficacia es buena en un 38.75% la satisfacción también lo será y el 17.5% menciona que cuando la eficacia es buena, la satisfacción será de nivel regular. Asimismo, cuando la eficacia es regular el 3.75% menciona que la satisfacción es buena, el 30% de los entrevistados mencionan que la satisfacción es regular y el 7.5% menciona que la satisfacción es mala. Por otro lado, el 2.5% mencionan que la eficacia y la satisfacción profesional es mala.



**Tabla 20**

**Tabla cruzada de la variable eficacia labora y clima organizacional**

		Clima organizacional			Total
		Bueno	Regular	Malo	
Eficacia laboral	Bueno	30 37.5%	15 18.75%	0 0%	45 56.25%
	Regular	1 1.25%	23 28.75%	9 11.25%	33 33.75%
	Malo	0 0%	0 0%	2 2.5%	2 2.5%
<b>Total</b>		<b>31</b> <b>39%</b>	<b>38</b> <b>48%</b>	<b>11</b> <b>14%</b>	<b>80</b> <b>100%</b>

**Interpretación:**

En la tabla 20, en relación con la variable eficacia laboral y la dimensión clima organizacional, el 37.5% menciona que cuando la eficacia laboral es buena, el clima organizacional también lo es y el 18.75% mencionan que el clima organizacional es regular. Cuando la eficacia laboral presenta un nivel regular, el 1.25% concluye que el clima institucional es bueno, el 28.75% menciona que es regular y el 11.25% menciona que el clima institucional es malo. Por último, el 2.5% de los entrevistados indican que la eficacia labora y el clima organizacional es malo.

**Tabla 21**

**Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	,347	80	,000
Eficacia laboral	,362	80	,000

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar la estadística, dado que la muestra del estudio consistió en 80 casos. En la tabla se demuestra que el valor de significancia fue de 0,000, siendo menos que 0,05, por lo que se deduce que la distribución es normal. Por lo cual se usará la correlación de Rho de Spearman. Se usará estadística no paramétrica.

Prueba de contrastación de hipótesis

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la eficacia laboral en trabajadores.

H<sub>G</sub>: Existe relación significativa entre la gestión de talento humano y la eficacia laboral en trabajadores.

**Tabla 22**

**Contrastación de hipótesis general**

			Gestión de talento humano	Eficacia laboral
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correl.	1,000	,446**
		Sig.	.	,000
		N	80	80
	Eficacia laboral	Coeficiente de correl	,446**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:**

Según lo mostrado, se demuestra que el coeficiente Rho es de 0,446, es decir la relación es directa (Rho= 0,446), estadísticamente nula, siendo el valor de p= 0,00. Lo que sugiere una correlación positiva baja; esto indica que la hipótesis alternativa es aceptada, mientras que la hipótesis nula se rechaza.

Prueba de contrastación de hipótesis 1

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores.

**Tabla 23**

**Contrastación de hipótesis específica 1**

			Gestión de talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correl	1,000	,096
		Sig.	.	,399
	Desempeño laboral	N	80	80
		Coeficiente de correl	,096	1,000
		Sig.	,399	.
		N	80	80

**Interpretación:**

Según lo hallado, muestra el coeficiente Rho = 0,096, con una significancia bilateral igual a 0.399, mayor a 0,05, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Prueba de correlación de la hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores.

H<sub>2</sub>: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en trabajadores.

**Tabla 24**

**Contrastación de hipótesis específica 2**

			Gestión de talento humano	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correl	1,000	,434**
		Sig.	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correl	,434**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:**

En la tabla 24, se observa un coeficiente de correlación  $Rho = 0,434$ , con un nivel de significancia bilateral de 0,000, que es menor que 0,05. Entonces, se confirma la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. Por lo tanto, hay una correlación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral.

Prueba de correlación de la hipótesis específico 3

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en trabajadores.

H<sub>3</sub>: Existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el clima organizacional en trabajadores.

**Tabla 25**

**Contrastación de hipótesis específica 3**

			Gestión de talento humano	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correl	1,000	,491**
		Sig.	.	,000
		N	80	80
	Clima organizacional	Coeficiente de correl	,491**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 25, se indica que el Rho = 0,491, con un nivel de significancia bilateral de 0,000, inferior a 0,005. Por lo tanto, se confirma la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula. Esto permitió concluir que existe una correlación positiva moderada entre la gestión de talento humano y clima organizacional.

#### IV. DISCUSIÓN

Con respecto a los resultados descriptivos, en la Tabla 3, los hallazgos de la variable gestión de talento humano indican que el 62.5% de los participantes considera que la gestión es regular, mientras que un 28.7% la percibe como buena y solo un 8.8% la califica como mala. Esto sugiere que, aunque la mayoría tiene una percepción neutra o moderada de la administración del personal, hay un porcentaje significativo que la valora positivamente, lo cual es un indicativo de áreas con buenas prácticas que podrían ser potenciadas. Sin embargo, la presencia de un 8.8% que la califica negativamente indica la necesidad de realizar ajustes específicos para mejorar la percepción general. Por lo tanto, el estudio coincide con lo expuesto por Hampel y Hajduova quienes destacan que un monitoreo adecuado del talento humano es crucial para mejorar tanto el bienestar profesional como el rendimiento laboral <sup>(50)</sup>

Así mismo, en cuanto a la eficacia laboral en el estudio revelan una distribución notablemente inclinada hacia niveles positivos. En la tabla 8, se observa que el 56.3% de los participantes considera que la eficacia laboral es buena, el 41.3% la evalúa como regular, y solo el 2.5% la percibe como mala. Según estos datos, parece que la mayoría de los empleados siente que su desempeño y resultados en el trabajo son satisfactorios y efectivos. Esta percepción positiva puede estar relacionada con varios factores internos, como la administración del personal y el ambiente organizacional que influyen en el rendimiento y la satisfacción de los empleados. En este sentido, los resultados se asemejan al estudio de Amameh y Muthuveloo, quienes encontraron que una gestión efectiva de los RR.HH. beneficia significativamente la eficacia laboral, al mejorar tanto el rendimiento como la motivación de los colaboradores <sup>(12)</sup>

Por lo tanto, en relación con el propósito principal, en la tabla 22 se demuestra un Rho de 0,446 evidenciando una asociación moderada y positiva entre variables. Esto implica que mientras la gestión del profesional mejora, también se observa una mejora en la eficacia laboral de los empleados. Este descubrimiento concuerda con investigaciones anteriores que han enfatizado la relevancia de administrar el talento humano de manera efectiva para optimizar la eficiencia en el trabajo. Por ejemplo,

Amarneh y Muthuveloo encontraron que una gestión efectiva de los RR.HH. no solo mejora el rendimiento y la motivación de los colaboradores, sino que también contribuye significativamente a la eficacia general del equipo de trabajo <sup>(12)</sup>

Así mismo, este hallazgo es consistente con las teorías propuestas por Peter Drucker y Stephen Robbins, quienes afirman que una gestión adecuada del personal influye directamente en el rendimiento institucional y en la satisfacción laboral. Además, mediante la revisión analítica se demuestra que la gestión eficiente del manejo del personal está vinculada con un mejor desempeño y mayor satisfacción laboral, aspectos que también han sido destacados por Chelan et al. quienes identificaron una asociación lineal entre la administración del talento y la productividad en mandos superiores e intermedios de centros educativos de salud. Estos hallazgos destacan la necesidad de adoptar estrategias eficaces de administración del capital humano para mejorar el desempeño <sup>(9)</sup>

Los hallazgos de este estudio también son respaldados por Dzimbiri y Molefi, quienes demostraron que una adecuada administración del capital humano puede superar obstáculos en la implementación de prácticas de gestión, resultando en una mayor satisfacción laboral entre las enfermeras. Por lo tanto, podemos deducir que la administración del personal es un elemento crucial para alcanzar una alta eficacia laboral, y las organizaciones de salud deben enfocarse en mejorar continuamente sus prácticas de gestión para obtener resultados positivos <sup>(10)</sup>

Los resultados de este estudio refuerzan la noción de que una gestión más eficaz del talento está vinculada a un mejor rendimiento en el trabajo, subrayando la importancia de dedicar recursos a políticas y prácticas de RR.HH. que sean eficaces. Este hallazgo no solo contribuye a la literatura existente, sino que también ofrece una guía práctica para los administradores de salud que buscan optimizar el desempeño de sus equipos a través de una administración eficiente del talento

Según el primer objetivo específico, en la tabla 23 indican un grado asociativo positivo entre estas variables ( $\rho = 0,096$ ), lo que sugiere que mejorar la dirección del talento se asocia con un incremento en el rendimiento laboral. Por lo tanto, esta discusión es consistente con la Teoría del Capital Humano de Becker y la Teoría de la Fijación de Objetivos de Locke y estos hallazgos son coherentes con el estudio de Pomaranik y Kludacz (2023) en el cual encontraron que la calidad de la



administración del factor humano tiene una asociación significativa con la satisfacción profesional del personal sanitario, sugiriendo que una gestión efectiva del talento no solo mejora la satisfacción sino también el rendimiento <sup>(8)</sup>. De manera similar, Chelan et al. (2022) demostraron un nivel correlativo positivo entre la gestión humana y la eficiencia laboral en mandos superiores e intermedios en centros educativos de salud <sup>(9)</sup>

Adicionalmente, Dzimbiri y Molefi encontraron que el correcto manejo humano presenta un efecto directo en la satisfacción y el rendimiento de las enfermeras, subrayando la importancia de implementar prácticas de gestión efectivas. <sup>(10)</sup> Estos estudios destacan la importancia de perfeccionar las estrategias de gestión de recursos humanos para mejorar tanto el rendimiento como la satisfacción en el trabajo, lo cual coincide con los resultados obtenidos en esta investigación. Por consiguiente, es crucial que las entidades sanitarias realicen inversiones en el fortalecimiento de sus prácticas de gestión del talento.

Por consiguiente, los hallazgos sobre el segundo objetivo específico, en la tabla 24, evidencian un Rho de 0,434, indicando un vínculo positivo entre estas dos variables. En términos descriptivos, los datos confirman que una gestión efectiva del personal presenta un impacto directo en el grado satisfactorio de los profesionales. Este hallazgo está en línea con estudios previos, como el realizado por Pomaranik y Kludacz, que evaluaron la asociación entre la administración del capital humano y la satisfacción evidenciando una relación directa. Así mismo, esta discusión es consistente con la Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg y la Teoría del Compromiso Institucional de Meyer y Allen <sup>(8)</sup>

Además, Dzimbiri y Molefi encontraron que una administración correcta del capital humano influye de manera positiva en la satisfacción en el trabajo de las enfermeras, lo cual es consistente con nuestros hallazgos. Estos autores utilizaron una metodología descriptiva cuantitativa y hallaron que los obstáculos en la implementación de prácticas de gestión resultan en una baja satisfacción laboral, lo que resalta la relevancia de mejorar la gestión del talento para aumentar la satisfacción <sup>(10)</sup>

Chelan et al. también estudiaron la asociación entre la administración del talento humano y la eficiencia de los mandos superiores e intermedios en centros

educativos de salud, concluyendo que una buena administración del talento humano está asociada con una mayor eficiencia y satisfacción laboral. Estos antecedentes refuerzan los resultados de nuestro estudio, sugiriendo que las organizaciones de salud que invierten en una gestión efectiva del talento humano pueden esperar una mejora en la satisfacción laboral de sus empleados <sup>(10)</sup>

Finalmente, según el tercer objetivo específico, los resultados en la tabla 25 revelan un Rho de 0.491; este hallazgo es consistente con estudios previos, por ejemplo, Chelan et al. encontraron una asociación significativa entre la gestión del capital humano y el desempeño de los mandos superiores e intermedios, así como de los jefes del profesional enfermero. <sup>(10)</sup> Asimismo, Pomaranik y Kludacz-Alessandri concluyeron que una gestión efectiva del recurso humano está asociada con una mayor satisfacción laboral del personal de salud <sup>(8)</sup>. Ambos estudios destacan la importancia de gestionar eficazmente el personal como un elemento clave para mejorar tanto el desempeño en el trabajo como el ambiente organizacional en establecimientos de sanitarios. Por lo tanto, esta discusión es consistente con la Teoría del Capital Humano de Becker y los conceptos de Peter Drucker sobre la gestión del capital humano y la creación de un ambiente organizacional positivo.

Además, Dzimbiri y Molefi identificaron que prácticas deficientes en la gestión del equipo humano pueden resultar en una baja satisfacción laboral, lo cual afecta negativamente el clima organizacional <sup>(10)</sup>. Por lo tanto, los hallazgos coinciden con lo que concluye nuestra investigación, indicando que mejoras en la administración del capital humano pueden generar un ambiente organizacional más favorable, potencialmente mejorando así el rendimiento y la satisfacción de los profesionales de la salud. En conclusión, la gestión del personal humano se presenta como un componente crucial para la creación de un clima organizacional favorable. Las instituciones de salud deben enfocarse en optimizar sus estrategias de gestión del talento para fomentar un entorno laboral positivo, lo cual puede redundar en beneficios tanto para el personal como para la organización en su conjunto.

## V. CONCLUSIONES

Primero, en relación con la hipótesis general, por el nivel de significancia de  $p=0,00$  es menor que  $0,05$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, se concluye que existe una correlación moderada positiva entre estas variables. La gestión adecuada del talento humano, a través de procesos bien estructurados de selección, capacitación, y retención, contribuye significativamente a mejorar la eficacia laboral. Esto se refleja en la habilidad de los colaboradores para lograr eficazmente con sus obligaciones, asegurando elevados niveles de productividad y calidad en los servicios prestados de salud prestados.

Segundo, respecto a la primera hipótesis específica por el nivel de significancia de  $p=0,339$  es mayor que  $0,005$  por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, se plantea que no hay conexión significativa entre la administración del talento humano y el rendimiento laboral.

Tercero, la segunda hipótesis específica, por el nivel de significancia de  $p=0,000$  es menor que  $0,005$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, hay una correlación positiva moderada, se establece una conexión clara entre la administración del talento humano y el nivel de satisfacción laboral, también ha sido corroborada por los resultados del estudio.

Cuarto, respecto con la tercera hipótesis específica, por el nivel de significancia de  $p=0,00$  es menor que  $0,005$  por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, hay una correlación positiva moderada, sugiere una asociación directa entre la administración del talento humano y el ambiente organizacional, los hallazgos del estudio respaldan esta afirmación. Un clima organizacional positivo es un resultado directo de una gestión del talento humano efectiva.

## VI. RECOMENDACIONES

Primero, al director general se sugiere poner en marcha programas de capacitación continua y talleres especializados para asegurar que el personal tenga las competencias necesarias para desempeñar sus roles de manera efectiva. Estas iniciativas deben estar en sintonía con los requisitos de la organización y los objetivos estratégicos, proporcionando a los empleados las herramientas y conocimientos actualizados que les permitan desarrollar su potencial al máximo. Además, es esencial evaluar periódicamente la eficacia de estos programas y ajustarlos según sea necesario para mantener la relevancia y efectividad.

Segundo, al responsable de Recursos Humanos se recomienda crear incentivos y beneficios que motiven a los empleados a permanecer en la organización. Esto puede incluir bonos por desempeño, planes de carrera claros y bien definidos, y oportunidades de ascenso basadas en méritos y logros. Estas políticas no solo mejorarán la satisfacción y el compromiso del profesional enfermero, sino también reducirán la rotación de personal, lo que es beneficioso para la estabilidad y continuidad de la organización.

Tercero, al responsable de Recursos Humanos se recomienda trabajar con cada empleado para definir un plan de desarrollo profesional que incluya metas claras y posibilidades de desarrollo dentro de la organización. Este plan debe ser personalizado, considerando las habilidades, intereses y aspiraciones de cada empleado, y revisado periódicamente para asegurar que se mantenga relevante y alineado con las metas organizacionales. Un plan de carrera bien estructurado motivará a los empleados a invertir en su desarrollo y contribuirá a su retención.

Cuarto, al responsable de Recursos Humanos se recomienda implementar políticas que aseguren un entorno laboral justo y equitativo, donde todos los colaboradores perciban que son valorados y respetados. Esto incluye la adopción de prácticas de diversidad e inclusión, así como la capacitación en temas de respeto y comunicación efectiva.

## REFERENCIAS

1. Chelan SH, Alimohammadzadeh K, Maher A. The relationship between talent management and the efficiency of head nurses and senior and middle managers from the educational and medical centers in Tabriz, Iran – a case study. *J Med Life*. agosto de 2022;15(8):1018-24.
2. Pomaranik W, Kludacz-Alessandri M. Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. *Front Psychol*. 25 de julio de 2023;14:1146073.
3. Rotea CC, Ploscaru AN, Bocean CG, Vărzaru AA, Mangra MG, Mangra GI. The Link between HRM Practices and Performance in Healthcare: The Mediating Role of the Organizational Change Process. *Healthcare (Basel)*. 26 de abril de 2023;11(9):1236.
4. Džakula A, Relić D, Michelutti P. Health workforce shortage – doing the right things or doing things right? *Croat Med J*. abril de 2022;63(2):107-9.
5. Figueroa CA, Harrison R, Chauhan A, Meyer L. Priorities and challenges for health leadership and workforce management globally: a rapid review. *BMC Health Serv Res*. 24 de abril de 2019;19:239.
6. Mahdavi A, Atlasi R, Ebrahimi M, Azimian E, Naemi R. Human resource management (HRM) strategies of medical staff during the COVID-19 pandemic. *Heliyon*. 21 de septiembre de 2023;9(10):e20355.
7. Martínez AMJ, Vega NSA, Pintado NEA, Guzmán JJM. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2018;23(83):740-60.
8. Pomaranik W, Kludacz-Alessandri M. Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. *Frontiers in Psychology [Internet]*. 2023 [citado 27 de mayo de 2024];14. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10409650/>

9. Chelan SH, Alimohammadzadeh K, Maher A. The relationship between talent management and the efficiency of head nurses and senior and middle managers from the educational and medical centers in Tabriz, Iran – a case study. *J Med Life*. agosto de 2022;15(8):1018-24.
10. Dzimbiri GL, Molefi A. The impact of talent management on job satisfaction of registered nurses in Malawian public hospitals. *SA Journal of Human Resource Management*. 23 de agosto de 2021;19(0):9.
11. Mamonte García XP. Gestión del talento humano y competencias laborales del personal del Hospital Sagrado Corazón de Jesús provincia de los Ríos Ecuador, 2019. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2020 [citado 24 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58030>
12. Amarneh S, Muthuveloo R. Human resource management practices and person-organization fit towards nurses' job satisfaction. *Management Science Letters*. 1 de junio de 2020;10:3198-206.
13. Cisneros Casariego CJ. Gestión del talento humano y la satisfacción laboral del personal de traumatología del Hospital Santa Rosa. Piura. 2020. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2020 [citado 24 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59051>
14. Alvarado Párraga LF. Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal de enfermería del Instituto Nacional Cardiovascular, Lima-Perú 2022. Management of human talent and job satisfaction of the nursing staff of the National Cardiovascular Institute, Lima-Peru 2022 [Internet]. 15 de octubre de 2022 [citado 24 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7553>
15. Guardales Guerrero DA. Gestión del talento humano y desempeño laboral en el centro de salud Socorro – Huaura, 2020. 16 de marzo de 2022 [citado 24 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5910>

16. Carrasco del Rosario JM. La gestión del talento humano y su efecto en la eficiencia laboral del personal de la Dirección Regional de Salud -Tumbes. 2022. Universidad Nacional de Tumbes [Internet]. 2023 [citado 24 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64544>
17. Yapu Cruz VA. Gestión de talento humano y productividad del personal de salud del área de hemodiálisis de un hospital de Guayaquil, 2022. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2023 [citado 24 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107152>
18. Herrera J, De Las Heras-Rosas C. The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract. *Front Psychol.* 14 de enero de 2021;11:609211.
19. Fantahun B, Dellie E, Worku N, Debie A. Organizational commitment and associated factors among health professionals working in public hospitals of southwestern Oromia, Ethiopia. *BMC Health Serv Res.* 21 de febrero de 2023;23:180.
20. Wang TH, Lu J. Does Advanced Human Capital Structure Provide Positive Feedback on Public Health? Evidence From China. *Front Public Health.* 9 de marzo de 2022;10:829716.
21. Hugh-Jones D, Abdellaoui A. Human Capital Mediates Natural Selection in Contemporary Humans. *Behav Genet.* 2022;52(4-5):205-34.
22. Shweiki E, Martin ND, Beekley AC, Jenoff JS, Koenig GJ, Kaulback KR, et al. Applying Expectancy Theory to residency training: proposing opportunities to understand resident motivation and enhance residency training. *Adv Med Educ Pract.* 2020;6:339-46.
23. Coco LK, Heidler P, Fischer HA, Albanese V, Marzo RR, Kozon V. When the Going Gets Challenging—Motivational Theories as a Driver for Workplace Health Promotion, Employees Well-Being and Quality of Life. *Behav Sci (Basel).* 30 de octubre de 2023;13(11):898.

24. Pervaiz S, Li G, He Q. The mechanism of goal-setting participation's impact on employees' proactive behavior, moderated mediation role of power distance. *PLoS One*. 15 de diciembre de 2021;16(12):e0260625.
25. El-Sharkawy SA, Nafea MS, Hassan EEDH. HRM and organizational learning in knowledge economy: investigating the impact of happiness at work (HAW) on organizational learning capability (OLC). *Future Business Journal*. 2023;9(1):10.
26. Lu X. A Human Resource Demand Forecasting Method Based on Improved BP Algorithm. *Comput Intell Neurosci*. 29 de marzo de 2022;2022:3534840.
27. Berkery E, Ryan N, O'Malley B, Purtill H, O'Donnell C. Developing a talent management framework for domestically and internationally trained nurses and midwives in healthcare organizations: A mixed-methods research protocol. *Nurs Open*. 21 de agosto de 2023;10(11):7209-14.
28. Fisher N, Bramley L, Cooper J, Field-Richards SE, Lymn J, Timmons S. A qualitative study exploring the influence of a talent management initiative on registered nurses' retention intentions. *J Nurs Manag*. noviembre de 2022;30(8):4472-9.
29. Shiri R, El-Metwally A, Sallinen M, Pöyry M, Härmä M, Toppinen-Tanner S. The Role of Continuing Professional Training or Development in Maintaining Current Employment: A Systematic Review. *Healthcare (Basel)*. 3 de noviembre de 2023;11(21):2900.
30. De Vries N, Lavreysen O, Boone A, Bouman J, Szemik S, Baranski K, et al. Retaining Healthcare Workers: A Systematic Review of Strategies for Sustaining Power in the Workplace. *Healthcare (Basel)*. 29 de junio de 2023;11(13):1887.
31. Moore H, Dishman L, Fick J. The Challenge of Employee Retention in Medical Practices across the United States: An Exploratory Investigation Into the Relationship between Operational Succession Planning and Employee Turnover. *Adv Health Care Manag*. 6 de diciembre de 2021;20.



32. Hadian SA, Rezayatmand R, Shaarbafchizadeh N, Ketabi S, Pourghaderi AR. Hospital performance evaluation indicators: a scoping review. *BMC Health Serv Res.* 1 de mayo de 2024;24:561.
33. Yang G. The construction of nursing performance evaluation model in community health service center based on the balanced scorecard and hygiene factors. *Sci Rep.* 16 de diciembre de 2022;12:21793.
34. Madlabana CZ, Mashamba-Thompson TP, Petersen I. Performance management methods and practices among nurses in primary health care settings: a systematic scoping review protocol. *Syst Rev.* 21 de febrero de 2020;9:40.
35. Mbau R, Musiega A, Nyawira L, Tsofa B, Mulwa A, Molyneux S, et al. Analysing the Efficiency of Health Systems: A Systematic Review of the Literature. *Appl Health Econ Health Policy.* 2023;21(2):205-24.
36. Androutsou L, Kokkinos M, Latsou D, Geitona M. Assessing the Efficiency and Productivity of the Hospital Clinics on the Island of Rhodes during the COVID-19 Pandemic. *Int J Environ Res Public Health.* 24 de noviembre de 2022;19(23):15640.
37. Krijgsheld M, Tummers LG, Scheepers FE. Job performance in healthcare: a systematic review. *BMC Health Serv Res.* 4 de febrero de 2022;22(1):149.
38. Liu D, Yang X, Zhang C, Zhang W, Tang Q, Xie Y, et al. Impact of Job Satisfaction and Social Support on Job Performance Among Primary Care Providers in Northeast China: A Cross-Sectional Study. *Front Public Health.* 21 de junio de 2022;10:884955.
39. Yáñez-Araque B, Gómez-Cantarino S, Gutiérrez-Broncano S, López-Ruiz VR. Examining the Determinants of Healthcare Workers' Performance: A Configurational Analysis during COVID-19 Times. *Int J Environ Res Public Health.* 25 de mayo de 2021;18(11):5671.

40. Goula A, Rizopoulos T, Stamouli MA, Kelesi M, Kaba E, Soulis S. Internal Quality and Job Satisfaction in Health Care Services. *Int J Environ Res Public Health*. 28 de enero de 2022;19(3):1496.
41. Karaferis D, Aletras V, Niakas D. Determining dimensions of job satisfaction in healthcare using factor analysis. *BMC Psychol*. 27 de octubre de 2022;10:240.
42. Karaferis D, Aletras V, Niakas D. Job satisfaction of primary healthcare professionals: a cross-sectional survey in Greece. *Acta Biomed*. 2023;94(3):e2023077.
43. Hsiung KS, Colditz JB, McGuier EA, Switzer GE, VonVille HM, Folb BL, et al. Measures of Organizational Culture and Climate in Primary Care: a Systematic Review. *J Gen Intern Med*. febrero de 2021;36(2):487-99.
44. Mutonyi BR, Slåtten T, Lien G, González-Piñero M. The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Serv Res*. 13 de mayo de 2022;22:637.
45. Santana S, Pérez-Rico C. Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare service practice and research: a protocol for a systematic review. *Front Psychol*. 2023;14:1186567.
46. Pereyra LE. Metodología de la investigación. Klik; 2020. 145 p.
47. Sampieri RH. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN: LAS RUTAS CUANTITATIVA, CUALITATIVA Y MIXTA. McGraw-Hill Interamericana; 2018. 753 p.
48. Sampieri RH, Torres CPM. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education; 2023. 752 p.
49. Paitán HÑ, Vilela JJP, Dueñas MRV, Delgado HER. Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U; 2018. 559 p.

50. Hampel K, Hajduova Z. Human Resource Management as an Area of Changes in a Healthcare Institution. *Risk Manag Healthc Policy*. 6 de enero de 2023;16:31-41.
51. Renjith V, Yesodharan R, Noronha JA, Ladd E, George A. Qualitative Methods in Health Care Research. *Int J Prev Med*. 24 de febrero de 2021;12:20.
52. Rodríguez-Sánchez JL, González-Torres T, Montero-Navarro A, Gallego-Losada R. Investing Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention. *Int J Environ Res Public Health*. marzo de 2020;17(6):1920.
53. Rapin J, Gendron S, Mabire C, Dubois CA. Feedback on clinical team performance: how does it work, in what contexts, for whom, and for what changes? A critical realist qualitative multiple case study. *BMC Health Serv Res*. 27 de abril de 2023;23:410.

## ANEXOS

### Anexo 1

**Tabla 1: Operacionalización de la Variable 1. Gestión del Talento Humano**

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable Independiente (X):  Gestión del Talento Humano	Según Peter Drucker manifestó que implica aprovechar al máximo las habilidades y capacidades de los empleados para lograr los objetivos organizacionales, así como desarrollar y retener el talento dentro de la empresa (24).	La variable cuenta con cuatro dimensiones y 12 indicadores que serán medidos a través de la escala de Likert.	Adquisición de talento	1. Proceso de selección	Ordinal  1 = Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
				2. Contenido de la inducción.	
				3. Claridad en la publicación de vacantes.	
			Desarrollo y capacitación	4. Disponibilidad de oportunidades de capacitación.	
				5. Pertinencia de los programas de capacitación	
				6. Apoyo al desarrollo de competencias	
			Retención de talento	7. Calidad en la atención	
				8. Sentimiento de valoración y deseo de permanencia	
				9. Efectividad de las políticas de retención de talento	
			Evaluación de desempeño	10. Evaluaciones de desempeño	
				11. Calidad de la retroalimentación recibida	
				12. Crecimiento profesional	

**Tabla 2: Operacionalización de la Variable 2. Eficacia Laboral**

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
Variable Dependiente (Y):  Eficacia Laboral	Según Stephen P. Robbins, lo conceptualiza como la capacidad de los empleados para alcanzar los objetivos y metas organizacionales de manera eficiente y efectiva. Por lo tanto, las dimensiones son desempeño laboral, satisfacción laboral y clima organizacional (35).	La variable tiene tres dimensiones y 15 indicadores que se medirán a través de un cuestionario con una escala de Likert-	D1: Desempeño laboral	1. Habilidades y conocimientos.	Ordinal  1 = Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
				2. Cumplimiento de tareas	
				3. Objetivo	
				4. Organización	
				5. Óptimo aprovechamiento	
			D2: Satisfacción laboral	6. Satisfacción con las tareas diarias	
				7. Reconocimiento del trabajo	
				8. Satisfacción con el ambiente laboral	
				9. Adecuada de la remuneración	
				10. Equilibrio de tiempo	
			D3: Clima organizacional	11. Colaboración en el trabajo	
				12. Respeto en las relaciones	
				13. Apoyo de los supervisores	
				14. Alineación con el clima laboral	
				15. Promoción de la resolución de conflictos	

## Anexo 2

### Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario Estructurado de la Variable 1

#### Gestión del Talento Humano

Instrucción: El presente instrumento tiene como objetivo el nivel de percepción que tienen los trabajadores de un Centro de Salud de Lima acerca de la gestión del talento humano en la entidad de Salud. Por esta razón solicito a ud. se sirva contestar las siguientes interrogantes que a continuación se adjuntan considerando la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
Variable 1: Gestión del Talento Humano						
D1: Adquisición de talento						
01	El centro de salud realiza un proceso riguroso para la selección de nuevos empleados.					
02	Me siento satisfecho con el proceso de inducción que recibí al ingresar al centro de salud.					
03	El centro de salud publica las vacantes de manera clara y accesible para todos los candidatos potenciales.					
D2: Desarrollo y capacitación						
04	El centro de salud proporciona oportunidades adecuadas de capacitación y desarrollo profesional.					
05	Los programas de capacitación ofrecidos son relevantes para mejorar mis habilidades laborales en el ámbito de la salud.					
06	El centro de salud fomenta el desarrollo de competencias y habilidades en los profesionales de salud.					
D3: Retención de talento						
07	El centro de salud ofrece beneficios que me motivan a permanecer en mi puesto de trabajo.					
08	Me siento valorado por el centro de salud, lo que aumenta mi deseo de continuar trabajando aquí.					
09	El centro de salud tiene políticas efectivas para retener a sus empleados más talentosos.					
D4: Evaluación del desempeño						

10	Las evaluaciones de desempeño en el centro de salud son justas y objetivas.					
11	Recibo retroalimentación constructiva de mis supervisores sobre mi desempeño.					
12	Las evaluaciones de desempeño me ayudan a identificar áreas de mejora y crecimiento profesional.					

## Cuestionario Estructurado de la Variable 2

### Eficacia laboral

Instrucción: El cuestionario tiene como objetivo precisar el nivel de conocimiento que tienen los trabajadores de un Centro de Salud de Lima acerca de la gestión del talento humano en la entidad de Salud. Con este motivo recurro a Ud. se digno responder a las siguientes interrogantes, cuyos valores de los criterios son:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
Variable 1: Eficacia laboral						
D1: Desempeño laboral						
01	Tengo las habilidades y conocimientos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva en el centro de salud.					
02	Cumplo con mis responsabilidades y tareas de manera eficiente y en el tiempo estipulado.					
03	Mi desempeño laboral contribuye positivamente a los objetivos del centro de salud.					
04	Soy capaz de manejar la carga de trabajo asignada sin comprometer la calidad de mis tareas.					
05	Mis habilidades son utilizadas de manera óptima en mi rol actual.					
D2: Satisfacción laboral						
06	Estoy satisfecho con mi trabajo y las tareas que realizo diariamente en el centro de salud.					
07	Siento que mi trabajo es reconocido y valorado por el centro de salud.					
08	Estoy satisfecho con las condiciones laborales en el centro de salud.					
09	La remuneración y los beneficios que recibo son adecuados en relación a mi trabajo.					
10	Tengo un equilibrio adecuado entre mi vida laboral y personal.					
D3: Clima organizacional						



11	El ambiente de trabajo en el centro de salud es positivo y colaborativo.					
12	Las relaciones entre los empleados y los supervisores son buenas y respetuosas.					
13	Me siento apoyado por mis colegas y supervisores en el centro de salud.					
14	Las políticas y procedimientos de la organización fomentan un buen clima laboral.					
15	La organización promueve la resolución de conflictos de manera efectiva y justa.					

### Anexo 3

#### Evaluación por juicio de expertos

##### Experto 1.

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión del Talento humano y eficacia laboral en trabajadores de un Centro de Salud de Lima, 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


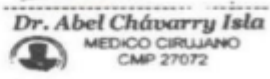
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario de la variable gestión del talento humano

Es la importancia de tratar a los empleados como activos estratégicos de la organización, por ello, la administración del capital humano implica utilizar plenamente las destrezas y competencias de los trabajadores para alcanzar las metas de la organización, además de cultivar y mantener el talento dentro de la empresa.

Dimensión	Indicador	Ítems	Surficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<b>Adquisición de talento</b>	Proceso de selección	El centro de salud realiza un proceso riguroso para la selección de nuevos empleados.	1	1	1	1	
	Contenido de la inducción.	Me siento satisfecho con el proceso de inducción que recibí al ingresar al centro de salud.					
	Claridad en la publicación de vacantes.	El centro de salud publica las vacantes de manera clara y accesible para todos los candidatos potenciales.					
<b>Desarrollo y capacitación</b>	Disponibilidad de oportunidades de capacitación	El centro de salud proporciona oportunidades adecuadas de capacitación y desarrollo profesional.	1	1	1	1	
	Pertinencia de los programas de capacitación	Los programas de capacitación ofrecidos son relevantes para mejorar mis habilidades laborales en el ámbito de la salud.	1	1	1	1	
	Apoyo al desarrollo de competencias	El centro de salud fomenta el desarrollo de competencias y habilidades en los profesionales de salud.					
<b>Retención de talento</b>	Calidad en la atención	El centro de salud ofrece beneficios que me motivan a permanecer en mi puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Sentimiento de valoración y deseo de permanencia	Me siento valorado por el centro de salud, lo que aumenta mi deseo de continuar trabajando aquí.					
	Efectividad de las políticas de retención de talento	El centro de salud tiene políticas efectivas para retener a sus empleados más talentosos.					
<b>Evaluación de desempeño</b>	Evaluaciones de desempeño	Las evaluaciones de desempeño en el centro de salud son justas y objetivas.	1	1	1	1	
	Calidad de la retroalimentación recibida	Recibo retroalimentación constructiva de mis supervisores sobre mi desempeño.					
	Crecimiento profesional	Las evaluaciones de desempeño me ayudan a identificar áreas de mejora y crecimiento profesional.					

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	<b>Cuestionario de Gestión del talento humano</b>
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de gestión del talento humano
Nombres y apellidos del experto	Dr. Abel Eduardo Chávarry Isla
Documento de identidad	16644393
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor Cirujano Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	<b>Hospital Regional Lambayeque</b>
Cargo	<b>Jefe de servicio – Unidad de gestión de pacientes</b> <b>Auditor médico – oficina gestión SIS</b>
Número telefónico	947490995
Firma	 
Fecha	<b>04/06/2024</b>

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión del Talento humano y eficacia laboral en trabajadores de un Centro de Salud de Lima, 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:


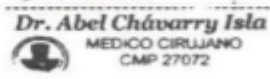
<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

### Matriz de validación del cuestionario de la variable eficacia laboral

Es la capacidad de los empleados para alcanzar los objetivos y metas organizacionales de manera eficiente y efectiva.

Dimensión	Indicador	Items	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observación
Desempeño laboral	Habilidades y conocimientos.	Tengo las habilidades y conocimientos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva en el centro de salud.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de tareas	Cumplo con mis responsabilidades y tareas de manera eficiente y en el tiempo estipulado.					
	Objetivo	Mi desempeño laboral contribuye positivamente a los objetivos del centro de salud.					
	Organización	Soy capaz de manejar la carga de trabajo asignada sin comprometer la calidad de mis tareas.					
	Óptimo aprovechamiento	Mis habilidades son utilizadas de manera óptima en mi rol actual.					
Satisfacción laboral	Satisfacción con las tareas diarias	Estoy satisfecho con mi trabajo y las tareas que realizo diariamente en el centro de salud.	1	1	1	1	
	Reconocimiento del trabajo	Siento que mi trabajo es reconocido y valorado por el centro de salud.					
	Satisfacción con el ambiente laboral	Estoy satisfecho con las condiciones laborales en el centro de salud.					
	Adecuada de la remuneración	La remuneración y los beneficios que recibo son adecuados en relación a mi trabajo.					
	Equilibrio de tiempo	Tengo un equilibrio adecuado entre mi vida laboral y personal.					
Clima organizacional	Colaboración en el trabajo	El ambiente de trabajo en el centro de salud es positivo y colaborativo.	1	1	1	1	
	Respeto en las relaciones	Las relaciones entre los empleados y los supervisores son buenas y respetuosas.					
	Apoyo de los supervisores	Me siento apoyado por mis colegas y supervisores en el centro de salud.					
	Alineación con el clima laboral	Las políticas y procedimientos de la organización fomentan un buen clima laboral.					
	Promoción de la resolución de conflictos	La organización promueve la resolución de conflictos de manera efectiva y justa.					

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	<b>Encuesta para medir el ausentismo laboral</b>
Objetivo del instrumento	Conocer las dificultades que existen sobre la eficacia laboral
Nombres y apellidos del experto	Dr. Abel Eduardo Chávarry Isla
Documento de identidad	16644393
Años de experiencia en el área	15 años
Máximo Grado Académico	Doctor Cirujano Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución	<b>Hospital Regional Lambayeque</b>
Cargo	<b>Jefe de servicio – Unidad de gestión de pacientes</b> <b>Auditor médico – oficina gestión SIS</b>
Número telefónico	947490995
Firma	 
Fecha	<b>04/06/2024</b>

## Experto 2

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **“Gestión del Talento humano y eficacia laboral en trabajadores de un Centro de Salud de Lima, 2024”**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



### Matriz de validación del cuestionario de la variable gestión del talento humano

Es la importancia de tratar a los empleados como activos estratégicos de la organización, por ello, la administración del capital humano implica utilizar plenamente las destrezas y competencias de los trabajadores para alcanzar las metas de la organización, además de cultivar y mantener el talento dentro de la empresa.



Dimensión	Indicador	Items	sufticiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Adquisición de talento	Proceso de selección	1.El centro de salud realiza un proceso riguroso para la selección de nuevos empleados.					
	Contenido de la inducción.	2. Me siento satisfecho con el proceso de inducción que recibí al ingresar al centro de salud.	1	1	1	1	
	Claridad en la publicación de vacantes.	3. El centro de salud pública las vacantes de manera clara y accesible para todos los candidatos potenciales.					
Desarrollo y capacitación	Disponibilidad de oportunidades de capacitación	4. El centro de salud proporciona oportunidades adecuadas de capacitación y desarrollo profesional.	1	1	1	1	
	Pertinencia de los programas de capacitación	5 .Los programas de capacitación ofrecidos son relevantes para mejorar mis habilidades laborales en el ámbito de la salud.	1	1	1	1	
	Apoyo al desarrollo de competencias	6. El centro de salud fomenta el desarrollo de competencias y habilidades en los profesionales de salud.					
Retención de talento	Calidad en la atención	7.El centro de salud ofrece beneficios que me motivan a permanecer en mi puesto de trabajo.					
	Sentimiento de valoración y deseo de permanencia	8. Me siento valorado por el centro de salud, lo que aumenta mi deseo de continuar trabajando aquí.					
	Efectividad de las políticas de retención de talento	9. El centro de salud tiene políticas efectivas para retener a sus empleados más talentosos.	1	1	1	1	
Evaluación de desempeño	Evaluaciones de desempeño	10.Las evaluaciones de desempeño en el centro de salud son justas y objetivas.					
	Calidad de la retroalimentación recibida	11. Recibo retroalimentación constructiva de mis supervisores sobre mi desempeño.					
	Crecimiento profesional	12.Las evaluaciones de desempeño me ayudan a identificar áreas de mejora y crecimiento profesional.					

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	<b>Cuestionario de Gestión del talento humano</b>
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de gestión del talento humano
Nombres y apellidos del experto	Mg. Esp. Renato Martin Alvarado Anicama
Documento de identidad	40252643
Años de experiencia en el área	14
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Norbert Wiener
Cargo	docente
Número telefónico	900634079
Firma	 <b>Dr. Renato Alvarado Anicama</b> <small>Prostodoncia, Implantes, Rehabilitación</small> <small>208, 1987</small>
Fecha	5/06/2024

### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Gestión del Talento humano y eficacia laboral en trabajadores de un Centro de Salud de Lima, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está Midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

### Matriz de validación del cuestionario de la variable eficacia laboral

Es la capacidad de los empleados para alcanzar los objetivos y metas organizacionales de manera eficiente y efectiva.

Dimensión	Indicador	Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Desempeño laboral	Habilidades y conocimientos.	1.Tengo las habilidades y conocimientos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva en el centro de salud.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de tareas	2.Cumplo con mis responsabilidades y tareas de manera eficiente y en el tiempo estipulado.					
	Objetivo	3.Mi desempeño laboral contribuye positivamente a los objetivos del centro de salud.					
	Organización	4.Soy capaz de manejar la carga de trabajo asignada sin comprometer la calidad de mis tareas.					
	Óptimo aprovechamiento	5.Mis habilidades son utilizadas de manera óptima en mi rol actual.					
Satisfacción laboral	Satisfacción con las tareas diarias	6.Estoy satisfecho con mi trabajo y las tareas que realizo diariamente en el centro de salud.	1	1	1	1	
	Reconocimiento del trabajo	7.Siento que mi trabajo es reconocido y valorado por el centro de salud.					
	Satisfacción con el ambiente laboral	8.Estoy satisfecho con las condiciones laborales en el centro de salud.					
	Adecuada de la remuneración	9.La remuneración y los beneficios que recibo son adecuados en relación a mi trabajo.					
	Equilibrio de tiempo	10.Tengo un equilibrio adecuado entre mi vida laboral y personal.					
Clima organizacional	Colaboración en el trabajo	11.El ambiente de trabajo en el centro de salud es positivo y colaborativo.	1	1	1	1	
	Respeto en las relaciones	12.Las relaciones entre los empleados y los supervisores son buenas y respetuosas.					
	Apoyo de los supervisores	13.Me siento apoyado por mis colegas y supervisores en el centro de salud.					
	Alineación con el clima laboral	14.Las políticas y procedimientos de la organización fomentan un buen clima laboral.					
	Promoción de la resolución de conflictos	15.La organización promueve la resolución de conflictos de manera efectiva y justa.					

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	<b>Encuesta para medir el ausentismo laboral</b>
Objetivo del instrumento	Conocer las dificultades que existen sobre la eficacia laboral
Nombres y apellidos del experto	<del>Mg. Esp.</del> Renato Martín Alvarado Anicama
Documento de identidad	40252643
Años de experiencia en el área	14
Máximo Grado Académico	Maestría
Nacionalidad	Peruana
Institución	<b>Universidad Norbert Wiener</b>
Cargo	<b>docente</b>
Número telefónico	900634079
Firma	 <b>Dr. Renato Alvarado Anicama</b> <small>Reproducción, Implantes, Rehabilitación</small> <small>2008, 1988*</small>
Fecha	<b>05 /06/2024</b>

### Experto 3.

#### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "Gestión del Talento humano y eficacia laboral en trabajadores de un Centro de Salud de Lima, 2024". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Matriz de validación del cuestionario de la variable gestión del talento humano

Es la importancia de tratar a los empleados como activos estratégicos de la organización, por ello, la administración del capital humano implica utilizar plenamente las destrezas y competencias de los trabajadores para alcanzar las metas de la organización, además de cultivar y mantener el talento dentro de la empresa.

Dimensión	Indicador	Items	S u l t a d o	C o n f i d e n c i a	C o n f i d e n c i a	R e t e n c i o n	Observación
Adquisición de talento	Proceso de selección	1. El centro de salud realiza un proceso riguroso para la selección de nuevos empleados.	✓	✓	✓	✓	
	Contenido de la inducción.	2. Me siento satisfecho con el proceso de inducción que recibí al ingresar al centro de salud.	✓	✓	✓	✓	
	Claridad en la publicación de vacantes.	3. El centro de salud publica las vacantes de manera clara y accesible para todos los candidatos potenciales.	✓	✓	✓	✓	
Desarrollo y capacitación	Disponibilidad de oportunidades de capacitación	4. El centro de salud proporciona oportunidades adecuadas de capacitación y desarrollo profesional.	✓	✓	✓	✓	
	Pertinencia de los programas de capacitación	5. Los programas de capacitación ofrecidos son relevantes para mejorar mis habilidades laborales en el ámbito de la salud.	✓	✓	✓	✓	
	Apoyo al desarrollo de competencias	6. El centro de salud fomenta el desarrollo de competencias y habilidades en los profesionales de salud.	✓	✓	✓	✓	
Retención de talento	Calidad en la atención	7. El centro de salud ofrece beneficios que me motivan a permanecer en mi puesto de trabajo.	✓	✓	✓	✓	
	Sentimiento de valoración y deseo de permanencia	8. Me siento valorado por el centro de salud, lo que aumenta mi deseo de continuar trabajando aquí.	✓	✓	✓	✓	
	Efectividad de las políticas de retención de talento	9. El centro de salud tiene políticas efectivas para retener a sus empleados más talentosos.	✓	✓	✓	✓	
Evaluación de desempeño	Evaluaciones de desempeño	10. Las evaluaciones de desempeño en el centro de salud son justas y objetivas.	✓	✓	✓	✓	
	Calidad de la retroalimentación recibida	11. Recibo retroalimentación constructiva de mis supervisores sobre mi desempeño.	✓	✓	✓	✓	
	Crecimiento profesional	12. Las evaluaciones de desempeño me ayudan a identificar áreas de mejora y crecimiento profesional.	✓	✓	✓	✓	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario de Gestión del talento humano
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de gestión del talento humano
Nombres y apellidos del experto	Orlando Salazar Jimmy Cabas
Documento de identidad	25580623
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	Magister Psicología Clínica y de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional de Salud
Cargo	Psicólogo
Número telefónico	914953481
Firma	 Dr. Jimmy Ornela Salazar PSICOLOGO C.R.P. 4092
Fecha	02/6/2024



### Ficha de validación de contenido para un instrumento

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: “Gestión del Talento humano y eficacia laboral en trabajadores de un Centro de Salud de Lima, 2024”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

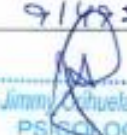
<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

### Matriz de validación del cuestionario de la variable eficacia laboral

Es la capacidad de los empleados para alcanzar los objetivos y metas organizacionales de manera eficiente y efectiva.

Dimensión	Indicador	Items	S u l f i c i e n c i a	C l i r i d e n d i c i a	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Desempeño laboral	Habilidades y conocimientos.	1. Tengo las habilidades y conocimientos necesarios para realizar mi trabajo de manera efectiva en el centro de salud.	✓	✓	✓	✓	
	Cumplimiento de tareas	2. Cumpro con mis responsabilidades y tareas de manera eficiente y en el tiempo estipulado.	✓	✓	✓	✓	
	Objetivo	3. Mi desempeño laboral contribuye positivamente a los objetivos del centro de salud.	✓	✓	✓	✓	
	Organización	4. Soy capaz de manejar la carga de trabajo asignada sin comprometer la calidad de mis tareas.	✓	✓	✓	✓	
	Óptimo aprovechamiento	5. Mis habilidades son utilizadas de manera óptima en mi rol actual.	✓	✓	✓	✓	
Satisfacción laboral	Satisfacción con las tareas diarias	6. Estoy satisfecho con mi trabajo y las tareas que realizo diariamente en el centro de salud.	✓	✓	✓	✓	
	Reconocimiento del trabajo	7. Siento que mi trabajo es reconocido y valorado por el centro de salud.	✓	✓	✓	✓	
	Satisfacción con el ambiente laboral	8. Estoy satisfecho con las condiciones laborales en el centro de salud.	✓	✓	✓	✓	
	Adecuada de la remuneración	9. La remuneración y los beneficios que recibo son adecuados en relación a mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	
	Equilibrio de tiempo	10. Tengo un equilibrio adecuado entre mi vida laboral y personal.	✓	✓	✓	✓	
Clima organizacional	Colaboración en el trabajo	11. El ambiente de trabajo en el centro de salud es positivo y colaborativo.	✓	✓	✓	✓	
	Respeto en las relaciones	12. Las relaciones entre los empleados y los supervisores son buenas y respetuosas.	✓	✓	✓	✓	
	Apoyo de los supervisores	13. Me siento apoyado por mis colegas y supervisores en el centro de salud.	✓	✓	✓	✓	
	Alineación con el clima laboral	14. Las políticas y procedimientos de la organización fomentan un buen clima laboral.	✓	✓	✓	✓	
	Promoción de la resolución de conflictos	15. La organización promueve la resolución de conflictos de manera efectiva y justa.	✓	✓	✓	✓	

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	<b>Encuesta para medir la eficacia laboral</b>
Objetivo del instrumento	Conocer la eficacia laboral de los trabajadores
Nombres y apellidos del experto	<i>Ortúzar Salazar Jimmy Carlos</i>
Documento de identidad	<i>25580623</i>
Años de experiencia en el área	<i>21 Años</i>
Máximo Grado Académico	<i>Magister Psicología Clínica y de la Salud</i>
Nacionalidad	<i>Paraguaya</i>
Institución	<i>Instituto Nacional de Rehabilitación Paraguaya</i>
Cargo	<i>Psicólogo</i>
Número telefónico	<i>914953481</i>
Firma	 <i>Dr. Jimmy Ortúzar Salazar</i> <b>PSICÓLOGO</b> <b>C.R.P. 4092</b>
Fecha	<i>02/06/2024</i>

## Anexo 4

### Resultados del análisis de consistencia interna (de corresponder)

#### Consistencia interna gestión del talento humano

		N	%
<b>Casos</b>	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0,716</b>	12

#### Consistencia interna eficacia laboral

		N	%
<b>Casos</b>	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0,776</b>	15

## Anexo 7

### Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

Yo DARWIN MICHELL QUISEP BALBIN  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
Identificado con DNI 51.250.070, en mi calidad de MEDICO JEFE del  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
área de INFANTIA  
(Nombre del área de la empresa)  
de la empresa CENTRO DE SALUD CARA RE MATRICE  
(Nombre de la empresa)  
con R.U.C N° -, ubicada en la ciudad de SAN JUAN DE LURIGANCHA - CIMA

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor (a, ita) ROCIO DEL PILAR VÁSQUEZ CARHUAMACA  
(Nombre completo del o los estudiantes)  
Identificado(s) con DNI N° 19944043, de la ( ) Carrera profesional MEDICO CIBERNANO  
para que utilice la siguiente información de la empresa:  
Se trabajara en conjunto a los Investigadores del Centro de Salud para  
Obtener el Título de Maestría  
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Tesis para optar el Título Profesional, ( ) Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, ( ) Trabajo académico, (x) Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
( ) Mencionar el nombre de la empresa.

  
Darwin Michell Quispe Balbin  
DNI: 41250070

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Rocio del Pilar Vásquez Carhuamaca  
DNI: 19944043

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendibala 6232, Los Olivos. Tel: (+51) 202 4342 Fax: (+51) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640. Urb. Campo Rey, San Juan de Lurigancho Tel: (+51) 200 9030 Anx. 2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel: (+51) 200 9030 Anx. 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1785 Tel: (+51) 202 4342 Anx. 2680.

## Anexo 8

### Cuadros de SPSS y EXCEL

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	P	R	T	V
1	VARIABLE 1																	
2																		
3		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	SUMA V1	D1	D2	D3	D4
4	E1	2	3	5	2	2	2	4	4	4	4	3	3	38	10	6	12	10
5	E2	1	5	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	34	8	8	8	10
6	E3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	34	10	10	6	8
7	E4	1	1	1	3	4	2	5	3	5	5	3	4	37	3	9	13	12
8	E5	4	3	1	3	4	3	3	2	3	2	2	2	32	8	10	8	6
9	E6	1	4	1	2	5	2	2	1	2	2	2	4	28	6	9	5	8
10	E7	1	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	40	7	9	12	12
11	E8	2	3	2	4	4	5	2	3	1	5	5	2	38	7	13	6	12
12	E9	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	44	10	12	11	11
13	E10	2	3	5	4	4	4	2	4	4	1	2	4	39	10	12	10	7
14	E11	4	1	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	30	7	6	7	10
15	E12	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	42	11	11	10	10
16	E13	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	44	10	12	11	11
17	E14	3	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	30	11	6	7	6
18	E15	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1	2	5	24	6	6	4	8
19	E16	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	32	6	9	9	8
20	E17	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	32	9	8	7	8
21	E18	4	5	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	39	13	10	8	8
22	E19	3	3	1	4	3	4	3	3	2	4	3	4	37	7	11	8	11
23	E20	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	52	13	12	12	15
24	E21	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	49	11	12	13	13
25	E22	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	36	10	7	8	11
26	E23	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	48	13	12	13	10
27	E24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	46	12	12	12	10
28	E25	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39	11	10	9	9
29	E26	5	4	4	2	5	1	4	4	2	5	5	2	43	13	8	10	12
30	E27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	15	15	15	15
31	E28	5	4	1	5	5	5	5	4	4	3	4	5	50	10	15	13	12
32	E29	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	46	13	11	10	12
33	E30	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48	13	11	12	12
34	E31	2	3	2	2	4	2	4	5	4	4	4	4	40	7	8	13	12
35	E32	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	44	11	11	11	11
36	E33	4	4	5	4	4	2	1	1	1	4	4	4	38	13	10	3	12
37	E34	3	5	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	46	11	10	13	12
38	E35	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	38	10	10	9	9
39	E36	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	43	11	11	11	10
40	E37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	43	12	12	10	9

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	S	U	W	Y
1	EFICACIA LABORAL																				
2	D1					D2					D3					TOTAL					
3	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15			D1	D2	D3	
4	1	2	3	5	4	3	2	2	2	4	2	2	2	4	1	40	17	12	11		
5	2	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	2	2	4	3	53	17	19	13		
6	3	5	5	4	5	4	5	2	3	3	4	1	2	3	2	51	18	17	11		
7	4	5	4	5	5	5	5	2	5	3	4	5	3	2	2	57	19	19	14		
8	5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	47	16	13	14		
9	6	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	43	14	14	11		
10	7	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	61	18	21	18		
11	8	4	4	4	4	1	3	2	2	3	2	3	4	4	3	47	16	11	16		
12	9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	16	20	20		
13	10	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	54	16	16	18		
14	11	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	2	51	16	17	13		
15	12	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	53	16	16	17		
16	13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	54	16	18	16		
17	14	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	46	15	13	14		
18	15	5	4	5	5	4	5	3	3	4	5	3	2	4	3	58	18	20	15		
19	16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	50	16	16	14		
20	17	5	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	54	18	16	15		
21	18	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	2	1	52	16	19	13		
22	19	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	3	2	3	56	20	17	14		
23	20	4	5	5	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	61	19	18	20		
24	21	1	1	4	5	4	5	4	5	4	1	3	2	3	1	48	14	19	14		
25	22	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	57	16	17	19		
26	23	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	61	17	19	20		
27	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	16	20	20		
28	25	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	4	3	1	50	16	15	15		
29	26	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	64	19	19	21		
30	27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	73	20	24	24		
31	28	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	65	19	19	22		
32	29	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	72	20	22	25		
33	30	4	5	4	5	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	48	18	14	12		
34	31	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	2	58	16	20	18		
35	32	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	56	15	19	18		
36	33	4	5	5	4	4	5	2	4	1	4	4	2	2	3	50	18	16	12		
37	34	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	67	19	21	22		
38	35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	56	16	18	18		
39	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	16	20	20		
40	37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	57	16	18	19		
41	38	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	57	14	19	20		
42	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	20	25	25		
43	40	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	2	4	52	16	16	16		
44	41	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	56	15	17	20		
45	42	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	54	17	18	15		
46	43	5	5	5	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	2	45	17	13	10		
47	44	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	63	20	20	18		
48	45	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	51	16	18	13		
49	46	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	56	16	19	19		
50	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	16	20	20		
51	48	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	2	4	4	2	45	16	11	14		